

婦女新知基金會

針對職場性騷擾之性別工作平等法修法建議

壹、目的：

《性別工作平等法》為國內第一部由婦女新知基金會等民間婦女團體、學者專家共同起草並推動立法，於 2002 年正式通過施行（當時為《兩性工作平等法》），是為婦女運動的指標性成就，亦大大保障我國婦女勞動權益。惟近年來，本會從實務案例中發現，性別工作平等法在施行上，仍有保障不足、或是需要微調與修正的部分，因此，本會針對《性別工作平等法》提出「雇主防治職場性騷擾責任」、「職場性騷擾調查程序」、「雇主違反本法之裁罰時效、裁處罰鍰範圍」，提出相關修法建議，希冀能讓性別工作平等法之修正能更貼切實務需求與解決現有困境。

貳、性別工作平等法建議修正內容：

一、修正 13 條，新增加害人為最高負責人之調查機制。

性別工作平等法第十三條，未敘明若職場性騷擾之加害人為最高負責人時，申訴調查機關為何，徒增實務困難。

為保障職場工作者的安全，性別工作平等法特別要求雇主負起防治職場性騷擾、維護職場安全之組織責任，其中除了應立即調查並採取立即有效補救措外，當然也包括最高雇主不得性騷擾的重要意涵。且職場性騷擾的本質是權力濫用，行為人若為最高負責人對職場安全侵害更大，惡性重大且無法期待其自詔己罪，特別需要外部調查與懲處。最高負責人已無內部自我糾正與補救措施之可能，所以有增加外部懲處之必要。為保障勞工工作權，應由主管機關針對其性騷擾行為進行調查，並要求雇主善盡防治責任與義務。

建議修正第 13 條，爰增「雇主應防治性騷擾行為之發生，行為人為最高負責人者亦同。」及 13 條第四項「行為人為最高負責人者，受雇者向地方主管機關請求調查。雇主應協力配合調查，並提供必要相關資料或資訊。雇主已進行調查者，應停止調查之程序，並將調查相關資料移請主管機關續行調查。」

二、明定第 13 條之「立即有效之糾正及補救措施」。

性別工作平等法第 13 條，並未敘明何謂「立即有效之糾正補救措施」，於實務上常有無法定義或確定具體內容為何之爭議，建議於第 13 條爰增第 2 項「前項立即有效之補救措施，係

指防止性騷擾之再發生、協助受雇者提出申訴、醫療或心理諮商，以及採取其他輔助措施」。

又雇主責任不應因受雇者是否滿 30 人而有差異，為明確無論受僱者是否達 30 人以上，雇主均應採取立即有效糾正補救措施，避免誤解，爰將條文項次調整。

三、新增第 38 條第 2 項，明定職場性騷擾之加害人為最高負責人之行政責任。

現有之性別工作平等法所明定之責任在雇主應採取立即有效措施，改善職場環境與避免職場性騷擾之再度發生。但是對於加害人為最高負責人時，卻無相關行政責任或是處罰。

建議新增 38 條第 2 項，「最高負責人或雇主違反 13 條第 4 項之規定，拒絕、規避或阻撓前項調查者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。」

四、新增第 38 條之 2，裁罰時效自主管機關認定其違法時起算。

職場性騷擾事件中，礙於勞雇關係之權力不對等，常有被害人於離開職場才敢提出申訴。而現行行政罰法第 27 條第 1 項規定：「行政罰之裁處權，因三年期間之經過而消滅。」在實務案例中，發生現行性別工作平等法並未對行政申訴設時效規定，會有申訴結果行政罰之裁處權已過三年期，其行政懲處遭到撤銷之狀況。為避免此狀況再次發生，造成被害人權益受損，建議新增第三十八條之二，將地方主管機關之裁處時效，明訂於自地方主管機關認定違法時起算。

六、新增 38 條之 3，

現有之性別工作平等法所明定之責任在雇主應採取立即有效措施，改善職場環境與避免職場性騷擾之再度發生。但是對於加害人為最高負責人時，卻無相關行政責任或是處罰。建議參考性騷擾防治法第 20 條之規定，增列「地方主管機關依第十三條之一調查認定性騷擾行為成立時，得裁處行為人新台幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。」

附件：性別工作平等法擬修正條文

條號	原條文	建議修正條文	修正說明
13	<p>雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。</p> <p>雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。</p> <p>第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。</p>	<p>雇主應防治性騷擾行為之發生，<i>行為人為最高負責人者亦同</i>。於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。</p> <p><i>前項立即有效之補救措施，係指防止性騷擾之再發生、協助受僱者提出申訴、醫療或心理諮商，以及採取其他輔助措施。</i></p> <p>僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示，性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。</p>	<p>1. 為保障職場工作者的安全，性別工作平等法特別要求雇主負起防治職場性騷擾、維護職場安全之組織責任，其中除了應立即調查並採取立即有效補救措施外，當然也包括最高雇主不得性騷擾的重要意涵。第一項爰增「行為人為最高負責人者亦同」。釐清行為人為最高負責人時之性騷擾調查責任。</p> <p>2 有鑑於實務上常有對於原條文中何謂「立即有效之糾正補救措施」，無法定義或確定具體內容為何之爭議，爰增第二項以明確之。</p> <p>又為明確無論受僱者是否達 30 人以上，雇主均應採取之立即有效糾正補救措施，爰將條文項次調整。</p>
13 條 第 4 項	(新增)	<p><i>行為人為最高負責人者，受僱者向地方主管機關請求調查。雇主應協力配合調查，並提供必要相關資料或資訊。雇主已進行調查者，應停止調查之程序，並將調查相關資料移請主管機關續行調查。</i></p>	<p>職場性騷擾的本質是權力濫用，行為人若為最高負責人對職場安全侵害更大，惡性重大且無法期待其自詔己罪，特別需要外部調查與懲處。最高負責人已無內部自我糾正與補救措施之可能，所以有增加外部懲處之必要。為保障勞工工作權，應由主管機關針對其性騷擾行為進行調查，並要求雇主善盡防治責任與義務。</p>

38 條 第 2 項	(新增)	<i>「最高負責人或雇主違反 13 條第 4 項之規定，拒絕、規避或阻撓前項調查者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。」</i>	現有之性別工作平等法所明定之責任在雇主應採取立即有效措施，改善職場環境與避免職場性騷擾之再度發生。但是對於加害人為最高負責人時，卻無相關行政責任或是處罰。爰於第四項新增罰則，明訂性騷擾行為人為最高負責人時之雇主義務。
38-2	(新增)	<i>雇主違反本法應履行之義務時，其裁罰時效，自地方主管機關認定其違法時起算。</i>	因現行行政罰法第 27 條第 1 項之規定：「行政罰之裁處權，因三年期間之經過而消滅。」職場性騷擾事件中，礙於勞雇關係之權力不對等，常有被害人於離開職場才敢提出申訴，故性別工作平等法並未對行政申訴設時效規定，爰將地方主管機關之裁處時效，明訂於自地方主管機關認定違法時起算。
38-3	(新增)	<i>地方主管機關依第 13 條第 4 項調查認定性騷擾行為成立時，得裁處行為人新台幣一萬元以上一百萬元以下罰鍰。</i>	新增職場性騷擾之加害人為最高負責人時，其於認定性騷擾行為成立時，應負之行政責任。